

大阪府指定出資法人の役員報酬制度等に関する提言【概要】

1 指定出資法人の役員報酬に対する基本的な考え方

- ・ 指定出資法人の役員報酬は、役員の職責や使命に応じて定められるのが適当であり、さらに、その成果について法人の業績や公共目的の達成状況を評価し、報酬に反映させていくことが望ましい。
- ・ 指定出資法人の役員報酬の検討にあたっては、民間企業の視点も参考とすべきである。ただし、民間企業の役員は法人の業績を中心に報酬を決めるのに対し、指定出資法人では公共目的の達成状況も考える必要があること、民間企業でも規模・経営状況によって役員報酬が大きく異なること等から、民間企業と単純に比較することは難しい。
- ・ 府OB役員の報酬は、指定出資法人が府行政の補完・代替として公共サービスを担うという性格や府の現役職員も役員に就任していることに着目し、府職員の給与水準と比較するのが最も妥当である。
- ・ OBである点を考慮すれば、役員報酬は法人に派遣されている現役役員よりも低い水準で設定すべき。また、独立した法人の役員として経営責任を負うことを考えれば、府の再任用職員の報酬と同水準以上で設定するのが妥当。

2 府OB役員の報酬基準について

① 報酬水準

- ・ 民間の役員報酬の水準なども考慮すれば、現行の最上位の年額1,089万円（平成18年12月現在）は決して高いとは言えない。報酬の幅は、年額1,089万円から府再任用職員の報酬の約760万円の範囲内で設定するのが妥当。
- ・ 役員の職責によって、この幅の中で明確な差をつけるべき。
- ・ 役員にリーダーシップをもって法人運営に取り組んでもらうには、必要な報酬は支払うべき。

② 役職区分

- ・ 法人代表者と他の役員との格差は、民間の状況等も勘案して、報酬額は現行の10%以上の差をつけるべき。

③ 団体区分

- ・ 平成11年度以降、法人数や府OB役員数は減少しているため、団体区分を4区分から3区分に見直すのが妥当。
- ・ A区分の法人は他の法人と比べ、規模等で抜き出ていることから、B区分の法人とはより差をつけるべきであり、理事長級のA・B間の差は現行の5%以上とするのが妥当。
- ・ 法人を区分する際には、事業規模や役職員数、法人の課題を加味して区分するのが妥当。

④ 報酬基準改正の移行期間

- ・ 報酬基準の見直しにより、大幅な引下げとなる区分もあるため、移行期間を設けることが妥当。

⑤ 今後の見直し

- ・ 今後は、社会経済環境等の変化に対応するため、3年程度で定期的に報酬のあり方を点検すべき。

3 役員業績評価制度

- ・ 法人の経営目標の達成状況評価の結果と客観的な経営状況（単年度黒字等）を組み合わせた評価制度として再構成し、報酬への反映が的確になされるよう制度の定着を図るべき。

4 その他

① 民間人の登用について

- ・ 府職員の知識、経験を活かすため、指定出資法人の役員に就任することは特に問題ではないが、独立した法人の役員として法人経営を行うということは、府職員の行政経験と必ずしも一致するものではないので、役員に求められる職責や課題に応じて、最適な人材を公民問わず求めて登用していくことが必要。

② 府OB役員の在職期間について

- ・ 府OB役員の在職年限は、現在63歳（特別職にあった者は65歳）までとなっているが、満額年金の支給開始年齢の引上げや民間の雇用延長などの状況を考えれば、65歳まで引上げるべき。

③ 役員報酬の指導のあり方について

- ・ 府OB役員の報酬を、出資法人改革が一定目処がつくまでの間、全ての法人について統一的なルールのもと指導することは妥当だが、将来的には、法人の経営状況や府の関与の度合い等に応じて法人独自で決定していくといった方向が望ましい。